

---

# CIRCULAIRE

S. 2019-008

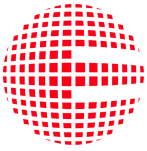
---

## Jurisprudence sociale

5 février 2019

### Résumé

- Emploi des langues – siège en région bruxelloise – travailleur domicilié en Région Flamande – procédure en néerlandais – pas de discrimination
- Emploi des langues – citation en néerlandais – traduction – dénomination «S.A.R.L.» – notion de droit de droit étranger – compétence territoriale – marine marchande – droit applicable – dispositions impératives du droit belge
- Compétence matérielle – action tendant à l’annulation d’une sanction disciplinaire prise par un employeur – violence légitime exercée par un éducateur – dommages et intérêts – dommage trouvant sa cause dans l’attitude de l’employeur
- Diminution de carrière – CCT 103 – indemnités de licenciement – assiette –discrimination indirecte
- Indemnité – assiette – options sur actions – change de gain – rupture – abus de droit – motif ne correspondant pas à la réalité – dommages et intérêts – cumulables avec l’indemnité de protection suite au dépôt d’une plainte pour harcèlement
- Ancienneté conventionnelle – contrat ayant pris cours après l’entrée en vigueur de la loi du 26/12/2013 – calcul du délai de préavis



**Emploi des langues – siège en région bruxelloise – travailleur domicilié en Région Flamande – procédure en néerlandais – pas de discrimination**

N'est pas discriminatoire, le fait qu'une association, dont le siège d'exploitation est situé dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, doive établir en néerlandais l'acte introductif d'instance contre un travailleur domicilié dans la région de langue néerlandaise et que l'instance soit poursuivie en cette langue, sauf demande de changement de langue émanant du travailleur, alors que les parties ont utilisé le français dans les relations sociales.

Cour Constitutionnelle, 4 octobre 2018, JTT, 2019, 20

**Emploi des langues – citation en néerlandais – traduction – dénomination «S.A.R.L.» – notion de droit de droit étranger – compétence territoriale – marine marchande – droit applicable – dispositions impératives du droit belge**

La dénomination «s.a.r.l.», c'est-à-dire «s.p.r.l.» en droit belge ne devait pas être traduite dans la citation en néerlandais, dès lors que ce terme renvoie à une notion du droit du Grand-Duché de Luxembourg.

Le tribunal du travail d'Anvers est compétent territorialement à l'égard d'un marin engagé à bord d'un bateau de la navigation intérieure battant pavillon belge, qui n'a pratiquement navigué qu'en Belgique et qui a accosté à Anvers.

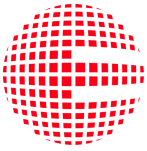
Le choix des parties en faveur du droit luxembourgeois ne peut empêcher l'application des dispositions impératives du droit belge.

Tribunal du travail d'Anvers, 23 novembre 2017, Chr. Dr. Soc., 2018, 02-03, 101.

**Compétence matérielle – action tendant à l'annulation d'une sanction disciplinaire prise par un employeur – violence légitime exercée par un éducateur – dommages et intérêts – dommage trouvant sa cause dans l'attitude de l'employeur**

Le travailleur qui se voit infliger une sanction disciplinaire a le droit de la contester devant les juridictions du travail.

La compétence du tribunal est de pleine juridiction et ne se limite pas à la vérification des règles de procédure.



La sanction disciplinaire prise à l'égard de l'éducateur d'un établissement accueillant des enfants souffrant de handicap mental qui aurait bousculé un de ces enfants doit être annulée lorsqu'il apparaît que le comportement de cet éducateur était justifié par l'agressivité de l'enfant.

L'attitude fautive de l'employeur qui a infligé une sanction imméritée à son travailleur et qui, dans le cadre de sa défense, a adopté un comportement léger pour tenter de justifier la sanction, doit être sanctionné par l'allocation de dommages et intérêts (2.500 EUR).

Cour du travail de Bruxelles, 11 septembre 2018, JTT, 2018, 2.

### **Diminution de carrière – CCT 103 – indemnités de licenciement – assiette – discrimination indirecte**

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité due en cas de licenciement injustifié d'un travailleur bénéficiant d'une diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin de son enfant dans le cadre de la CCT n° 103 se calculent sur la rémunération en cours, soit la rémunération à mi-temps.

Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité due en cas de licenciement injustifié d'un travailleur bénéficiant d'une diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin de son enfant dans le cadre de la CCT n° 103 sur la base de la rémunération en cours, soit la rémunération à mi-temps, ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

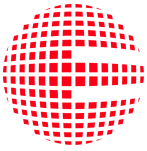
Le licenciement d'une travailleuse bénéficiant d'une diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin de son enfant dans le cadre de la CCT n° 103 pour des motifs non étrangers à l'exercice de ce droit, ne constitue pas une discrimination indirecte prohibée par la loi 'genre' du 10 mai 2007.

Cour du travail de Mons, 23 novembre 2018, JTT, 2019,23

### **Indemnité – assiette – options sur actions – change de gain – rupture – abus de droit – motif ne correspondant pas à la réalité – dommages et intérêts – cumulables avec l'indemnité de protection suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement**

L'octroi d'options sur actions constitue l'octroi d'un avantage rémunérateur, correspondant à l'octroi d'une chance de gain, et non à l'octroi du gain – c'est-à-dire de la plus-value – lorsqu'il est perçu.

Le fait d'invoquer, comme motif de licenciement, ne fût-ce qu'un motif ne correspondant pas à la réalité, laisse clairement apparaître que l'employeur a exercé son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal qu'un employeur prudent et diligent ferait de ce droit.



Les dommages et intérêts pour abus de droit de licencier sont cumulables avec l'indemnité de protection prévue par la loi du 4 août 1996 suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement, ces deux indemnités ayant une cause et objet différents.

Cour du travail de Bruxelles, 25 avril 2018, JTT, 2019, 11.

### **Ancienneté conventionnelle – contrat ayant pris cours après l'entrée en vigueur de la loi du 26/12/2013 – calcul du délai de préavis**

Les parties à un contrat de travail peuvent convenir de tenir compte d'une ancienneté fictive ou d'une ancienneté basée sur de réels antécédents auprès d'un ou plusieurs autres employeurs pour calculer le délai de préavis ou l'indemnité qui y correspond. Cette clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue d'une clause conventionnelle fixant le délai de préavis. De telles clauses de préavis étaient régies par l'ancien article 82 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui a été abrogé.

Une clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue également d'un engagement unilatéral de l'employeur de payer une indemnité complémentaire en cas de rupture de sa part.

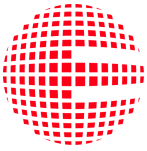
En l'espèce, le contrat de travail stipule en son article 1<sup>er</sup> que «pour la détermination des droit réciproques en cas de fin de contrat, l'ancienneté est calculée à partir du 18 avril 1989».

La rédaction de la clause est claire et ne suscite aucune interprétation dont les principes sont fixés par les articles 1156 à 1164 du Code civil.

Elle vise le calcul de l'ancienneté qui prend cours non pas à la date de la conclusion du contrat mais à une date antérieure pour déterminer le délai de préavis, sans modifier le mode de calcul de ce délai de préavis qui est prévu par la loi du 26/12/2013 sur base de l'unique critère de l'ancienneté pour les contrats conclus à partir du 01/01/2014.

Les dispositions transitoires ne sont d'application que pour les contrats en cours au 01/01/2014 et dont la rupture est postérieure à cette date.

Pour traduire une dérogation au calcul du délai de préavis tel que prévu par la loi et tenir compte du calcul prévu par les dispositions transitoires, la clause aurait dû prévoir la prise en compte d'une durée de préavis fixe qui correspond à l'ancienneté définitivement acquise au 31/12/2013 et ensuite au 01/02/2015 ou mentionner un complément d'indemnité sur cette base fixe conformément aux dispositions transitoires.



> Page 5 de la circulaire 2019-008 du 5 février 2019

Une telle clause de préavis ne peut être réciproque et alourdir les obligations du travailleur (en cas de démission) en application de l'article 6 de la LCT.

Cour du travail de Liège, 20 novembre 2018, A.R. 2017/AL/128, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

■